



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de los indicadores materno neonatales de la micro red de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Br. Patricia Lorena Gastelú Pacheco

ASESOR:

Mg. Keller Sánchez Dávila

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

TARAPOTO – PERÚ

2018

Página del jurado

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado con todo mi amor a Dios y a mis padres por ser mi motivación e inspiración y por la paciencia que me tuvieron, porque todo lo que hago para seguir adelante es por ellos y quiero que vean en mí un ejemplo de superación.

También dedico esta investigación a mi hijo quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en mis estudios y poder llegar a ser ejemplo para él.

Patricia

Agradecimiento

Al Mg. Keller Sánchez Dávila, asesor de la tesis por sus aportes significativos y conducción en la culminación de la presente investigación.

A mis padres por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A Dios porque cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que sé que más me aman y que me apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

A las usuarias y personal de salud de la micro red de salud de Bajo Naranjillo - Rioja por facilitarme la información y contribuir con esta investigación.

LA AUTORA

Declaratoria de autenticidad

Yo, **PATRICIA LORENA GASTELÚ PACHECO**, estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, llevado a cabo en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°45024430, con la tesis titulada: **“Desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de los indicadores materno neonatales de la micro red de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018”** Presentado en 73 Folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto-plagiado; es decir, no ha sido publicada no presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales no han falsados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuente con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios de plagio (al no citar la información con autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tarapoto, 20 de julio del 2018


.....
Patricia Lorena Gastelú Pacheco
DNI N° 45024430

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de los indicadores materno neonatales de la micro red de salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018”, con la finalidad de optar el Grado de Maestra en Gestión de los servicios de la salud.

La investigación está dividida en siete capítulos:

I. INTRODUCCIÓN. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

II. MÉTODO. Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

III. RESULTADOS. En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

IV. DISCUSIÓN. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

V. CONCLUSIONES. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES. Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

VII. REFERENCIAS. Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1.Realidad problemática	12
1.2.Trabajos previas.....	15
1.3.Teorías relacionadas del tema	21
1.4.Formulación del problema	31
1.5.Justificación del estudio	31
1.6.Hipótesis.....	32
1.7.Objetivos.....	33
II. MÉTODO.....	34
2.1.Diseño de investigación	34
2.2.Variables, operacionalización	34
2.3.Población y muestra	36
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
2.5.Métodos de análisis de datos.....	38
2.6.Aspectos éticos.....	38
III. RESULTADOS.....	39
IV. DISCUSIÓN.....	44
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1. Desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018	39
Tabla 2. Percepción en el cumplimiento de los indicadores Materno-Neonatal en la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018.....	40
Tabla 3. Tabla de contingencia entre las variables.....	41
Tabla 4. Resultados Chi cuadrado de las variables.....	42

Índice de figuras

Figura 1. Desempeño Laboral (%).....	39
Figura 2. Percepción en el cumplimiento de los indicadores Materno Neonatal en la Micro red de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018.....	40
Figura 3. Zona de aceptación probabilística – Chi cuadrado.....	42

RESUMEN

La presente investigación titulada “Desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de los indicadores materno neonatal de la micro red de salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018”. Planteándose como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018. Asimismo, el estudio plantea como hipótesis existe relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno-neonatal en la microred de salud de bajo Naranjillo - Rioja 2018. La investigación fue no experimental cuantitativa, con un diseño de estudio descriptivo correlacional. El estudio tuvo como muestra 45 trabajadores de salud, los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios de desempeño laboral y sobre indicadores materno neonatales. Entre los resultados, tenemos que los trabajadores de salud sobre su desempeño laboral, ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de desempeño laboral pésimo o deficiente, 2,2% se ubica en desempeño laboral regular, 37,8% en bueno y 60,0% en desempeño laboral excelente. En relación al cumplimiento de indicadores maternos neonatales la percepción es que ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de pésimo o deficiente, 20% se ubica en regular, 48,9% se ubica en bueno y 31,1% en excelente. El estudio concluye que no existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de indicadores materno neonatal, prueba de independencia Chi cuadrado, 2,795 con 4 grados de libertad, nivel de significancia 0,0593 ($p>0,05$), demuestra que las variables son independientes.

Palabras clave: desempeño laboral, indicadores maternos neonatales, salud

ABSTRACT

The present investigation entitled "Labor performance and its relation with the fulfillment of the maternal and neonatal indicators of the micro health network of Bajo Naranjillo - Rioja 2018". The objective is to determine the relationship between job performance and compliance of the maternal and neonatal indicators in the health microbasin of Bajo Naranjillo - Rioja 2018. The study also proposes a significant relationship between job performance and compliance with the indicators maternal and neonatal care at the Bajo Naranjillo health clinic - Rioja 2018. The research was non-experimental, quantitative, with a correlational descriptive study design. The study had as sample 45 health workers, the instruments used were two questionnaires of labor performance and on maternal and neonatal indicators. Among the results, we have that the health workers on their work performance, no worker is located in the poor or deficient work performance evaluation scale, 2.2% is located in regular work performance, 37.8% in good and 60, 0% in excellent work performance. Regarding compliance with maternal and neonatal indicators, the perception is that no worker is on the poor or deficient price scale, 20% is in regular, 48.9% is in good and 31.1% in excellent. The study concludes that there is no significant relationship between work performance and compliance of maternal and neonatal indicators, independence test Chi square, 2.795 with 4 degrees of freedom, level of significance 0.0593 ($p > 0.05$), demonstrates that the variables are independent

Keywords: work performance, maternal neonatal indicators, health

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. Realidad Problemática:

La muerte materna en el mundo es considerada un problema de salud pública, siendo su indicador inaceptablemente alto. Cada día mueren unas 830 mujeres por complicaciones del embarazo o el parto. En el 2015 se estimaron unas 303,000 muertes de mujeres durante el embarazo, parto y puerperio. Estas muertes se producen en poblaciones vulnerables y de bajos recursos y la mayoría podría haberse evitado. Las principales causas son las hemorragias, infecciones, aborto, hipertensión, y parto obstruido en más del 70% de las muertes maternas. Observándose cambios en el perfil etiológico en países con experiencia favorables como Cuba, Costa Rica, Uruguay y Chile, donde ha incrementado la proporción de causas indirectas (no obstétricas) de mortalidad materna (Alkema, Chou, Hogan, Zhang, Moller y Gemmill, 2016, p. 10).

A nivel mundial, ocurren 136 millones de nacimientos, 10 millones de estos niños fallecerán antes de su primer año de vida, el 99% ocurre en los países más pobres. La mortalidad infantil y la del menor de 5 años, ha disminuido considerablemente aproximadamente de un 50% en la región. Sin embargo, a pesar de más mejoras globales en la salud materno- infantil y el aumento considerable de la esperanza de vida en América Latina, la inequidad sigue considerado como un problema crucial. Además, existe mucha información que muestra que los mejores indicadores de salud materna, del recién nacido y del niño ocurre en las mujeres con mejor situación socio-económica, estas diferencias se observan con mayor claridad dentro y entre los países que pertenecen a América Latina (González, 2010, p. 411).

El sistema de salud ha mostrado un lento y progresivo avance en mejorar la salud nacional que se refleja en indicadores e índices de salud como la mortalidad infantil, la desnutrición crónica y mortalidad materna. A pesar de los avances en los diversos indicadores, la pobreza sigue siendo uno de los principales factores que afronta el estado y la ciudadanía en general; esto aumenta con los altos costos económicos para acceder a los servicios de salud, así como el bajo desempeño laboral de sus recursos humanos, lo que establece una inequidad en la población peruana (MINSA, 2011).

En el Perú, a pesar de los esfuerzos realizados, la muerte materna neonatal sigue representando un problema de salud pública y alcance socioeconómico. Por lo cual, en el 2007, se incorporó la ley de Presupuesto del sector Público del Ministerio de Economía y

Finanzas (MEF), priorizando entre otros aspectos la atención de la mujer gestante y el neonato, complementando en el 2008 con la Ley 28411, Ley general del sistema nacional de presupuesto, donde se establece el presupuesto por resultados (PpR), estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados mensurables en bien de la población. (Arbaiza, Álvarez, Hernández, Sarria, Villalba, 2017, p. 11-12).

La mortalidad materna neonatal, son índices sanitarios que muestran la desigualdad y la exclusión social, así como el bajo nivel de accesibilidad a los servicios de salud, socialmente muestra la inequidad de género para la toma de decisiones y el escaso respeto a los derechos humanos. Además, se evidencia en la poca capacidad de negociación y autodeterminación de las mujeres, además diferencias existentes entre las zonas rurales y urbanas, ya que la posibilidad de morir es zonas rurales es. Además, podemos afirmar que el desempeño laboral del personal de salud no solamente está determinado por su perfil académico, sino que existen factores sociales y culturales, entre otros, que modifican su interacción en el espacio laboral. Sin embargo, la situación sociohistórica y cultural del género matiza indefectiblemente su participación en las instituciones asistenciales de salud (MINSA, 2017, p. 4-5).

Los indicadores materno neonatales constituye la base fundamental de la salud materno neonatal, considerando que buscan el buen estado del nuevo ser, en todas sus esferas potencialmente desarrolladas con rigurosas atenciones prenatales y post natales; la salud materna y el presupuesto determinan grandes disparidades a nivel nacional, traduciéndose en condiciones vulnerables que determina la relación entre desempeño laboral y la cobertura de los indicadores de salud materna neonatal en los diferentes niveles de atención de salud (Florián, E., 2012, p. 8, 39, 58).

El Ministerio de Salud, en el marco del desempeño laboral viene desarrollando grandes cambios en el sistema de salud, donde resalta el aseguramiento universal y la descentralización los grandes cambios en el sistema de salud , como el aseguramiento universal y las descentralización, por tanto es un claro indicio de los nuevos cambios, para ello se requiere nuevas tareas y funciones que los recursos humanos en salud deben desarrollar, es decir definir conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un trabajador de salud para alcanzar los resultados esperados de su desempeño, en este sentido , es fundamental alinear el desempeño de los trabajadores de salud con los objetivos y estrategias del sector y para ello , se necesita identificar las contribuciones de cada

trabajador de salud al logro de las metas y objetivos planteados por el ministerio de salud, por consiguiente, definir las competencias laborales (MINSA, 2011, p. 17).

La investigación contribuye en evaluar el desempeño laboral en la microred de Bajo Naranjillo considerando que las instituciones privadas y públicas por décadas tienden a ser afectadas por la deficiente gestión administrativa, puesto que los profesionales de la salud necesitan ser capacitados o motivados para ejecutar las diferentes actividades que les corresponden en las funciones que desempeñan, lo cual ocurre en la microred donde el personal busca y asume el gasto de fortalecer sus capacidades y competencias. Además, cada trabajador adopta una conducta tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud enfermedad de la sociedad, el cual influye a su vez en el componente ambiental. Por lo tanto, al existir correlación directa entre el desempeño profesional y la calidad de los servicios entonces influyen positiva o negativamente en los indicadores sanitarios.

Asimismo, el estudio responde a la problemática actual de la región y localidad, donde el personal de salud no relaciona su desempeño laboral en función a los indicadores para establecer el efecto positivo que demanda mejorar la situación de salud a la que representa, ya que es evidente actualmente que muchas veces el personal sólo acude a su centro laboral por cumplir con el horario de trabajo pero no establece si lo que desempeña está bien y si ello produce un efecto en los indicadores sanitarios.

Los indicadores de salud materno neonatal en la microred Bajo Naranjillo son de mediano cumplimiento, considerando que la población por su cultura no responde a las acciones sanitarias, así como el personal de salud no se compromete con el seguimiento y a los objetivos institucionales que son atender a la población prioritaria y vulnerable en respuesta a la política sanitaria. Así mismo los indicadores se ven afectados negativamente por ser zona de migrantes, muchas mujeres inician tardíamente su atención prenatal y no llegan al parto institucional u otras mujeres sólo llegan a tener el parto, pero luego se desaparecen para las demás atenciones afectando negativamente los indicadores negativos de parto institucional, atención prenatal precoz, atención del puerperio y atención del recién nacido.

Por lo tanto con la investigación se puede establecer la condición actual y de mejora del desempeño laboral como parte de la gestión de los recursos humanos del sector salud, con el propósito de asegurar la calidad en los servicios de salud la calidad en la prestación de servicios y asegurar una condición positiva de los indicadores de salud, mediante el alineamiento de los desempeños individuales con el propósito y las estrategias del sector para obtener indicadores de resultados e impacto positivos. En general ello puede mejorar el desempeño laboral y contribuir en el cumplimiento de los indicadores maternos neonatales, considerados una prioridad para el sector y la región San Martín.

1.2. Trabajos previos:

Internacional

Acosta, M. (2013), en su tesis titulada “Evaluación de desempeño de los servicios de salud para enfrentar la malaria en Ecuador”. Quito Ecuador, (tesis de posgrado), el objetivo fue realizar una evaluación de la capacidad para enfrentar una posible epidemia de malaria a través de la disponibilidad de materiales usados para el diagnóstico y tratamiento de la malaria, almacenamiento de medicamentos y ambiente laboral en centro de atención primaria en áreas tropicales de Ecuador, la hipótesis fue baja capacidad para enfrentar una posible epidemia de malaria a través de la disponibilidad de materiales usados para diagnóstico y tratamiento, almacenamiento de medicamentos y ambiente laboral en centros de atención primaria en áreas tropicales y sub tropicales de la república de Ecuador. Investigación analítica, observacional, aleatorizada, de corte transversal, se realizó encuesta telefónica a través del uso de un cuestionario en base a manuales operativos llenados por una encuestadora en 85 centros de atención primaria de salud. Resultados: el 54% de los centros contaron con microscopio y laboratorio para diagnóstico de malaria. Solo el 45% de las unidades han recibido pruebas rápidas. Existió escasez de insumos en algunos establecimientos de salud, el manejo operacional del diagnóstico microscópico fue muy bueno con 98%, existió tratamiento en el 68% de los establecimientos pocas unidades de salud (10%) controlaron la temperatura para un adecuado almacenamiento de medicamentos. Existió una de muy buena atención al paciente en todas las unidades. Los diferentes estándares de bioseguridad cumplen el 76%. En conclusión, algunos establecimientos no estuvieron preparados para el diagnóstico y tratamiento de malaria (p. 4, 18).

Bonilla, K., Díaz, B. (2014), en su tesis titulada “Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades Ciudadela las Piñas del Cantón Milagro, periodo 2012-2014, Ecuador, (tesis de posgrado), tuvo como objetivo analizar la incidencia que tiene la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los funcionarios de dicho hospital, la hipótesis fue la práctica inadecuada de la Gestión Administrativa en el Hospital Cristiano influye desfavorablemente en el desempeño laboral de sus funcionarios, analizar la incidencia que tiene la Gestión Administrativa sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano, investigación no experimental, descriptiva, transversal, correlacional. La población fue, primer grupo por 50 personas que corresponden a los funcionarios y segundo grupo por 02 personas de dirección administrativa, la técnica fue la encuesta para empleados y la entrevista para expertos en temas administrativos. Resultados, los cambios constantes en la Dirección generan cambios en sus políticas internas, quienes desde hace cuatro años presenta anormalidades en su administración, puesto que no se organiza o planifica con anterioridad, esto afecta directamente el desempeño de los funcionarios, los mismos que se encuentran desmotivados hacia el cumplimiento de las metas así también desconocen temas acerca de su cultura organizacional, y el nivel de comunicación que mantiene no beneficia a la alta gerencia al momento de tomar decisiones y escoger la mejor opción factible en beneficio de la organización. Conclusión, la administración llevada en la organización efectivamente afecta el desempeño laboral de los funcionarios y la baja del servicio hospitalario, de la misma manera no siguen la misma línea de acción compartida por la organización y no existe una verificación de perfiles de cargo, situación que lleva a un descontento de los usuarios y en los funcionarios al no ocupar un puesto acorde a su conocimiento y experiencia (p. 5 y 41).

Luna, M., Rivera, E., Cuan, Sh., Tajtaj, J., Ajín, J., Urizar B., et al. (2012), en su tesis titulada “Inequidad en Salud Materno Infantil”, San Carlos Guatemala, (tesis de posgrado), tuvo como objetivo evidenciar la existencia de inequidad en la salud materno infantil de acuerdo a la relación entre los indicadores de salud y socioeconómicos en Guatemala, la hipótesis fue que si existe inequidad en la salud materno infantil de acuerdo a la relación entre los indicadores de salud y socioeconómicos en todos los departamentos de Guatemala, en este estudio ecológico transversal fue realizado con base de datos sobre

la salud materno infantil e indicadores socioeconómicos de Guatemala, los cuales a su vez fueron proporcionados por las áreas de salud de los 22 departamentos que conforman a la Guatemala, ministerio de salud y asistencia social, ministerio de trabajo e instituto nacional de estadística e informática, la técnica fue la revisión documentaria y el instrumento fue la ficha de recolección de datos, se utilizó los diversos modelos estadísticos especializados en la medición de las desigualdades en la salud (quintiles, índice de efecto, índice de concentración y razón de tasas) dentro de los resultados encontrados fue que los departamentos con mayores tasas de mortalidad materno infantil son los que también presentan los peores indicadores socio económicos, como es el caso de Solacá, este departamento que concentra los más altos porcentajes de pobreza y pobreza extrema (81.41%), altos porcentajes de población rural y analfabetismo, que se relaciona con altas tasas de mortalidad materno infantil (MMI) y los más bajos porcentajes de cobertura a los servicios de salud, por la cual se podrían evitar 9 muertes maternas, 25 muertes neonatales, 16 muertes infantiles y 4 muertes en la niñez si se reduciría el porcentaje de los índices de pobreza y extrema pobreza hasta los niveles que se presenta en Guatemala, para concluir, el impacto en las desigualdades socioeconómicas genera una desigualdad en la salud materna infantil, la cual de acentúa directamente en la región noroccidental. Finalmente se evidencia el efecto de los indicadores socioeconómicos utilizados en esta investigación sobre los indicadores de la salud, los cuales muestran resultados idénticos con los estudios realizados en diversos países de la región (p. 17).

Benavides, G., Cedeño, E. (2014), en su tesis titulada "Muerte materno feto neonatal y su relación con la calidad de atención de usuarias/os atendidas en el Hospital Regional Dr. Verdi Cevallos Balda, Portoviejo, octubre 2013 - octubre 2014", Manabí-Ecuador, (tesis posgrado) tuvo como finalidad : determinar la estrecha relación entre la muerte materna y neonatal con la calidad de atención; identificar las causas y describir las características generales que acompañan a la muerte materna y neonatal, la mortalidad materna y feto neonatal, con la calidad materna y feto neonatal, la hipótesis fue existe relación entre la muerte materna y feto neonatal con la calidad de atención; identificar las causas y describir las características generales que acompañan a la muerte materna y neonatal la mortalidad materna y feto neonatal, , son indicadores del grado de desarrollo de un país y garantía de los derechos de la sociedad, el estudio de tipo retro-prospectivo, descriptivo, cualitativo, cuantitativo. La población y muestra estuvo constituida por 3

muertes maternas, 33 óbitos fetales y 35 muertes neonatales ocurridas en el Hospital, se usó la técnica de revisión documentaria y como instrumentos la ficha de recolección de datos personalizada, se observó las historias clínicas de las muertes maternas, neonatales y óbitos fetales. Resultados, las causas de mortalidad materna fueron hemorragia pos parto y aborto séptico, no se determinó las causas de los óbitos fetales puesto que no se cuenta con un centro para el estudio histológico y cromosómico de la placenta y el feto, las causas de mortalidad neonatal fueron trastornos respiratorios, prematuros, bajo peso y sepsis, el cumplimiento de todos los estándares e indicadores de la calidad de atención no se realizó en la mayoría de las complicaciones (p. 15, 30-31).

Cortez, R., García A. (2011), en su artículo “mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud de Nicaragua”, (tesis de posgrado), tuvo como objetivo de garantizar un número adecuado de profesionales de salud con capacidades profesionales y motivación es asunto político serio en los países en desarrollo, tuvo como hipótesis existe baja capacidades profesionales y de motivación en los trabajadores del sector salud, aunque es posible hallar información cuantitativa sobre la migración o el ausentismo de los trabajadores de salud, la evidencia cualitativa sobre los factores que influyen su compartimiento no es tan frecuente y sin embargo tiene un gran valor para la toma de decisiones sobre la política actual de salud. El artículo muestra resultados de discusiones con grupos de trabajadores del sector salud de Nicaragua con el fin de identificar los problemas que afectan su rendimiento en el trabajo, así como soluciones a estos problemas y recomendaciones de políticas, los autores sostienen que los problemas subsisten y es por la ausencia de una regulación efectiva de los recursos humanos y de un sistema de incentivos para los trabajadores, lo cual se agrava por el proceso de descentralización seguido en Nicaragua, además es fundamental que el ministerio de salud cuente con las herramientas necesarias para garantizar la provisión de los diversos insumos básicos requeridos para el buen funcionamiento de los servicios de salud, además de promover la implementación efectiva de los convenios de gestión como herramientas para mejorar la cultura de trabajo en el sector y restaurar la profesionalidad del personal del sector (p. 81).

Nacional

Hidrogo, J., Pucce, D. (2016), en su tesis “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento en la clínica San Juan de Dios en el distrito de Pimentel”. Lambayeque Perú, (tesis de posgrado), tuvo como objetivo determinar la relación entre el rendimiento y desempeño laboral del talento humano del área administrativa de la clínica san juan de dios , la hipótesis planteada fue que existe relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan De Dios, investigación descriptiva correlacional, cuantitativa, no experimental, la población y muestra estuvo conformada por los 10 colaboradores del área administrativa y un directivo de la clínica, para la variable independiente se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento una guía de entrevista, con un total de 16 ítems, con una escala de respuestas de tipo Likert. Los resultados, el nivel de desempeño más acorde con la realidad es la evaluación de 360^a se concluye que existe una estrecha relación entre el rendimiento y el desempeño laboral, a causa de que los trabajadores su desempeño es aceptable , no obstante, éste se debe complementar con un método de evaluación de rendimiento que cubra con las expectativas del gerente y al mismo tiempo refuerce los factores que perjudica el desempeño, además se encontró relación optima y positiva entre el rendimiento y el desempeño laboral, siendo el valor de + 1 (p. 13, 103-107, 184).

Soria, S. (2014), en su tesis titulada “Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería del Hospital I Es Salud –Tingo María 2014” (tesis para obtener posgrado), tuvo como objetivo determinar la relación entre rendimiento y desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la clínica San Juan de Dios en el distrito de Pimentel, investigación observacional, prospectiva, transversal, diseño relacional, la muestra fue de 22 licenciadas (os) de enfermería, las técnicas de recolección fue la encuesta y el instrumento fue la ficha de evaluación de evaluación de desempeño laboral de la unidad de recursos humanos del Hospital I Es Salud. Resultados, la mayor proporción de profesionales de enfermería son de sexo femenino, estado civil casadas, principalmente el sueldo, las bonificaciones, el horario de trabajo y el cumplimiento de las metas programadas se relaciona directamente con el buen desempeño laboral; el 25% de licenciadas con un buen desempeño tiene estudios de maestría o doctorado, el 83.3% y 100% con desempeño bueno poseen estudios de segunda especialización y especialidad en el área. Con un p de 0,00 la aplicación de los

conocimientos científicos y el conocimiento de medidas de seguridad del paciente que poseen las enfermeras se relaciona con el desempeño laboral. En conclusión, el mejor desempeño laboral depende de la consideración a cargos que tienen para con el personal de enfermería y se relaciona también con los conocimientos adquiridos (p. 5).

Florián, E. (2012), en sus tesis titulada “Relación entre el gasto de salud materno neonatal y la cobertura de los indicadores sanitarios en el distrito de Trujillo 2008 – 2012”, La Libertad Perú, (tesis de posgrado), tuvo como objetivo determinar el grado de relación existe entre el gasto y la cobertura de ejecución en los indicadores de salud materna neonatal en Trujillo en los años 2008 – 2012 , la hipótesis planteada fue los gastos de salud en la cobertura ejecutada tienen relación positiva en los indicadores sanitarios en Trujillo 2008 – 2012, estudio de tipo retrospectivo correlacionar, la muestra fue los 109 establecimientos cuyos establecimientos tienen diferentes características en capacidad resolutive y en los diferentes niveles de atención como I-2 , I-3, I-4 ,luego están los hospitales que son II-1, que constituyen la red de salud de Trujillo por los documentos de gestión reporte de seguimiento de ejecución financiera y ejecución de metas físicas entre 2008 – 2012, el método más utilizado es inductivo hermenéutico. Resultados, la organización de los servicios de salud, la distribución del recurso humano constituye un proceso clave en el logro de coberturas de los indicadores de salud materna neonatal, el indicador de planificación familiar constituye una propuesta que debe influir no solo en la mejora de la salud sexual y reproductiva, sino también en el aumento del desarrollo económico del país, los indicadores maternos neonatales son considerados esenciales para disminuir la mortalidad materna. Conclusión, los presupuestos destinados a indicador materno neonatales no fueron significativos para mejorar la cobertura de los indicadores mencionados, según la correlación de Pearson, los indicadores que tienen relación con incrementos presupuestales son planificación familiar, atención del parto institucional y puerperio (Florián, E., 2012, p. 8, 39, 58).

Regional y Local

Luna, J. (2017), en su tesis “Relación entre la gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en La Red De Salud Picota, 2017” San Martín, Perú, (tesis de posgrado), el objetivo fue conocer la relación entre la gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en la red de salud de Picota, 2017, investigación no experimental, de tipo descriptivo correlacional, la

muestra estuvo conformados por los 82 trabajadores , la técnica fue la encuesta y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios para obtener información necesaria, que permitió tener mayor objetividad de las respuestas, para la respectiva evaluación de los indicadores , se consideró como base la guía técnica N° 001-2014/SIS-VOL.01. “Guía técnica de orientación para la operativización de los procesos prestacionales de los convenios cápita entre En Seguro Integral De Salud (SIS) y los gobiernos regionales y las DISAS”. Los resultados, el nivel de gestión administrativa en la Red De Salud de Picota, el 37% de los trabajadores administrativos indicaron que es regular, el 13% indicaron que la gestión administrativa es excelente, en relación a la percepción de los trabajadores en el cumplimiento de los indicadores sanitarios un 27% de los trabajadores administrativos percibieron un nivel de cumplimiento regular y un 12% de los trabajadores administrativos percibieron como un nivel de cumplimiento excelente. Se concluye que existe relación entre la gestión administrativa con la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en la red de salud picota, con un chi cuadrado de Pearson (88.867), que es mayor al chi tabular con 16 grados de libertad (26,296), donde las variables son dependientes; por lo tanto, existe una relación entre la gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en la red de salud picota (p. 11, 42).

1.3. Teorías relaciones al tema:

1.3.1. Desempeño laboral

Definición del desempeño laboral

Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo, estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirían a la eficiencia organizacional (Palaci, 2005).

El desempeño laboral es todo aquel rendimiento laboral y la actuación que se manifiesta el trabajador que al efectuar las funciones y las tareas principales que se exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, los cuales permite demostrar su idoneidad (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2005).

El desempeño laboral para Bohórquez, es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, otra definición según Chiavenato, es que el desempeño es eficaz por parte del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, el

funcionamiento el trabajador ocupa una gran labor y genera una buena satisfacción laboral (Araujo y Guerra, 2007). Por tanto, el desempeño laboral de las personas depende directamente de su comportamiento y también de los resultados obtenidos (Araujo y Guerra, 2007).

Teoría de evaluación de desempeño

Evaluación de desempeño se define como un sistema de apreciación desempeño del individuo en el cargo de su potencial de desarrollo (González, A., 2006). Se manifiesta que en todo momento y en todas las circunstancias evaluando lo que sucede en el alrededor. Las personas generalmente evalúan asuntos diferentes como el efecto de la inflación en la economía, el desempeño de las exportaciones nacionales y el comportamiento de las bolsas de valores del mundo, que tan bien funciona el aparato de sonido de un compañero, etc. Sin embargo, la evaluación de desempeño es un tema común y corriente en nuestra vida personal, de las organizaciones, etc. Las cuales siempre están ante la necesidad de evaluar el desempeño, los recursos humanos, las operaciones, las finanzas y ventas, al técnico y el de mercadotecnia. También se evalúa la calidad de los productos, el servicio al cliente, la productividad de la empresa y fundamentalmente el desempeño humano, sin embargo, al final de todo, son las personas que le dan vida a la organización y son la base de su dinámica (Chiavenato, 2009, p. 12).

Las instituciones modernas no pueden solucionar el desempeño apenas tolerable o por debajo de la media, para que una organización tenga una organización tenga una actuación competitiva y sea bien vista, el desempeño humano tiene que ser excelente en todo momento, por lo tanto el desempeño humano en la organización depende de muchas circunstancias, además varía de persona a persona y de una situación a otra, es porque depende de innumerables factores condicionantes que influyen en él, además del valor del valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen (Chiavenato, 2009).

Toda persona necesita recibir realimentación sobre su desempeño para saber cómo ejerce su trabajo y para hacer las correcciones correspondientes, sin esta realimentación las personas caminan sin rumbo. Para obtener idea de los potenciales de las personas, toda la organización se debe saber cómo se desempeña en las actividades, los puntos frágiles del proceso; se evalúan del desempeño son que las personas implicadas en la evaluación del desempeño, la perciban como una situación que recompensa o sanciona el desempeño laboral, la importancia de todo este proceso radica más en llenar formularios que en la

evaluación crítica y objetiva del desempeño, las personas evaluadas perciben el proceso como injusto y tendencioso, la desigualdad perjudica radicalmente en el proceso de evaluación (Chiavenato, I. 2009).

El equipo de trabajo evalúa su actual desempeño como un todo y el de cada uno de los miembros y luego de cada uno, luego se programa las medidas correctas para su mejora, el equipo es responsable de la evaluación de la labor y desempeño de sus participantes y define los objetivos, metas el cual se debe alcanzar en el futuro (Chiavenato, I. 2009).

La evaluación hacia arriba, es la evaluación para calificar al gerente, esta evaluación hacia arriba es el contrario del subordinado por parte del superior, es la otra cara de la moneda, el cual nos permite que el equipo evalúe a su gerente , financia al equipo , los medios, los recursos y los fondos para que se alcance los objetivos trazados con la que podría incrementar la eficiencia del equipo con la finalidad de mejorar los resultados , dicha evaluación hacia arriba permite que le grupo humano sostenga las negociaciones e intercambios necesarios con el gerente, así como la exigencia de los nuevos enfoques de liderazgo, comunicación, motivación que tiene como resultado mejor relación de trabajo más libres, eficientes y eficaces. (Chiavenato, I. 2009).

La comisión de evaluación de desempeño se da cuando algunas organizaciones asignan la evaluación a una comisión especialmente diseñada para tal efecto, esta evaluación es colectiva a cargo de un grupo de personas directas o indirectamente interesadas en el desempeño de los colaboradores, es habitual que las comisiones estén compuestas por las personas que pertenezcan a las diferentes unidades de la organización y en conjunto con los miembros transitorios y permanentes (Chiavenato, I. 2009).

La teoría del doble factor de Herzberg (1959) en el cual señala que la actividad más importante de una persona es su trabajo, concebida como una actividad eminentemente social, en la cual queden presentarse o no oportunidades para satisfacer necesidades sociales de todo tipo como la de autoestima y la capacitación, etc. Herzberg señalo en su teoría basado en una serie de entrevistas a profesionales en ingeniería y contabilidad en la cual se los pidió que recordaran incidentes específicos de su experiencia reciente de trabajo que los hubiera hecho sentir particularmente bien o mal respecto a su cargo que explicaran los efectos que habían tenido en su comportamiento y así estos habían durado

mucho o poco, no obstante se encontró un sin número de condiciones laborales que afectan los altos niveles de motivación y satisfacción en el trabajo, estos factores, son aquellos que están directamente relacionados con la naturaleza y el contenido el trabajo, los llamó factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos como el desempeño exitoso en la tarea, el reconocimiento por el logro, el trabajo mismo, el crecimiento personal, el avance y la responsabilidad (p. 20).

La teoría de Porter y Lawler (1988) el modelo establece la relación entre el desempeño y las recompensas, las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y adquieran mejores y las rápidas recompensas, en conclusión; si las personas perciben y creen que su desempeño es al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, se van a desempeñar de la mejor manera posible (p.10).

Métodos de evaluación del desempeño:

En la actualidad existen diferentes métodos para evaluar el desempeño humano, considerando que evaluar el desempeño de un gran número de personas dentro de las diversas organizaciones, demanda de criterios que produzcan justicia equidad y al mismo tiempo estimule a todas las personas, es por ello que las organizaciones constituyen sus propios mecanismos de evaluación cada una diciendo a las diferentes características particulares y los dividen para evaluar al personal de dirección y gerencia (donde prevalece la visión estratégica y las metas) los empleados de base con (mayor predominio de la visión táctica) y los jornaleros (donde Imperial la visión de la operación); entre los diferentes métodos tradicionales para la evaluación del desempeño los más utilizados son las escalas gráficas, la elección forzosa, los insensibles criterios la investigación de campo y la lista de verificación (Chiavenato, I. 2009).

Ahora surgen nuevos métodos de evaluación de desempeño que se caracterizan por una posición nueva ante el asunto, la autoevaluación y la autodirección de las personas, una mayor participación del trabajador en su propia planificación de desarrollo personal con un enfoque a futuro y en mejora continua de desempeño diario. Las diversas tendencias es la calificación de desempeño son los indicadores deben ser sistémicos a partir de considerar a la organización como un universo, un conjunto igual e integrado que privilegia los aspectos más relevantes (Chiavenato, I. 2009).

Todos los indicadores se derivan de la planificación estratégica que define el qué, el cómo y el cuándo medir, siguiendo un efecto cascada que identifica los objetivos y las metas trazadas de los diversos departamentos y los niveles jerárquicos participan. Sus indicadores deben ligarse a los procesos de la empresa enfocándose en el cliente interno y externo y se debe escoger como criterios específicos la evaluación las premiaciones la participación las promociones y la remuneración del personal. (Chiavenato, I. 2009).

También hay que considerar que la evaluación del desempeño se debe sustentar en todos los índices de referencia objetiva que pueden apoyar el proceso como los indicadores del desempeño universal (toda la empresa) como el desempeño del departamento, el desempeño grupal (equipo) y el desempeño individual (personal) (Chiavenato, I. 2009).

El sistema de medición y sus indicadores de desempeño.

Los otros dos puntos importantes que marcan el curso que siguen la evaluación de desempeño son el primero es que las organizaciones ahora ya sustituye a la estructura funcional y de departamento por la organización de procesos o equipos, lo que disturba profundamente en los sistemas de indicadores y de mediciones entre ellas; el segundo factor es la participación de los colaboradores en los resultados de las organizaciones, lo cual requiere un sistema de mediciones e indicadores que permitan negociar de forma objetiva entre los trabajadores. (Chiavenato, I. 2009).

Dimensiones

Comunicación: Es la capacidad de escuchar, expresar conceptos, hacer preguntas, exponer aspectos positivos, etc. Es la habilidad de saber cuándo y con quien preguntar para llevar a cabo un propósito. Es la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo, entender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de las reuniones, también se incluye la capacidad de comunicar por escrito con objetividad y claridad.

Trabajo en equipo: es la capacidad de participar activamente para lograr una meta en común dejando de lado los intereses personales dando lugar a los objetivos del equipo. La empresa, es un solo equipo donde se suma esfuerzos de forma anónima para el logro de los objetivos del equipo considerado como el más relevante el objetivo de todo lo que las circunstancias del propio equipo de trabajo, promueve un trabajo en equipo con las diferentes áreas de la organización, además crea un buen clima laboral, comprende una

dinámica del funcionamiento grupal e interviene destrabando situaciones de conflicto interpersonal de conflicto intergrupar concentrándose en el logro de la meta trazada.

Responsabilidad: Ésta es una competencia que está asociada compromiso con las personas a que realicen las áreas encargadas, su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de los intereses propios; la tarea asignada es lo más importante y está primero, desempeña las tareas con dedicación tratando de cumplir con los plazos establecidos y la calidad requerida para aspirar a tener el mejor resultado posible su respuesta por encima de lo esperado y su nivel de posición.

Desarrollo de relación: está consiste en actuar para establecer aclarar y mantener las relaciones cordiales y recíprocas, redes de contacto con distintas personas, es aquella que planifica y desarrolla redes de relaciones para mantener al tanto informadas para identificar oportunidades de negocios sobre la informará a sus superiores dentro del marco de la incumbencia, muestra permanente motivación para aumentar las relaciones y así formar un grupo sólido de relaciones con intereses comunes.

1.3.2. Indicadores Materno Neonatal

Definición de Indicadores sanitarios maternos neonatales

Un indicador de salud se define como una noción de vigilancia en la salud pública que Define una medida de la salud (ocurrencia de una enfermedad otro evento relacionado con el ámbito de la salud) o de un factor asociado con la salud (estado de la salud otros factores de riesgo) que se presentan en este caso la población materna neonatal. De la misma forma, los indicadores de salud son aquellas herramientas que nos facilitan una evaluación eficaz y oportuna, el mismo que pueden determinar de forma directa o indirecta los cambios del estado de la salud de la persona la familia y la comunidad (CLAD, 2016, p. 6).

La OMS (1981), refiere que los indicadores son diversos y que intentan medir u objetar de manera cualitativa o cuantitativa, sucesos colectivos, con ello respaldar todas las acciones políticas, evaluar metas y logros. Además, las OMS definen como “variables sirven para medir los cambios”. Para el presente estudio, se abordan las dimensiones de la etapa neonatal y mujer:

Dimensiones

Etapas neonatal

El marco del trabajo del ministerio de salud es ayudar a ilustrar como cada corriente del ministerio, entidad o sector viene trabajando en la línea con los principios de visión mundial y utilizando la diversa variedad de enfoques para las diversas necesidades y contextos que abordan las prioridades de bienestar del recién nacido, en la misma línea de trabajo del ministro, cada entidad puede encontrar su contribución al objetivo en común, los indicadores de bienestar del niño(a) proporciona los medios necesarios para cuantificar este proceso por todos los ministerios de salud de cada país de la región (World Visión, 2013, p. 2).

Los indicadores de salud en atención del niño(a) dentro de los cinco años, de los cuales se destacan los siguientes:

Tasa de mortalidad neonatal e infantil.

Prevalencia de desnutrición en menores de 5 años.

Desnutrición crónica en menores de 5 años.

Anemia en menores de 6 a 59 meses (MINSA, 2011, p. 10).

En el contexto del estudio se abordan los siguientes indicadores:

Recién Nacidos con 2 controles CRED hasta los 15 días de nacido.

Niños(as) menores de 1 año que han recibido atenciones preventivas de salud para la edad (11 controles y 2250 mg de Hierro).

Niños(as) menores de 36 meses (Menores de 1 año, 1 año y 2 años) suplementados con 2250 mg de hierro.

Etapas mujer

Los indicadores maternos anexados en el marco de la vigilancia, los países incluyen indicadores para efectuar el seguimiento de los avances de las estrategias nacionales en materia de prevención y control de la morbi-mortalidad materna, teniendo en consideración las condiciones propias de cada país.

Los indicadores relacionados con la salud materna son:

Muerte materna,
Embarazo en adolescente,
Cobertura de atenciones prenatales,
Partos atendidos en el EESS.
Cobertura en Planificación familiar (MINSA, 2011).

En tanto los indicadores maternos que abordará el estudio son:

Gestante con paquete preventivo completo en el primer trimestre (04 atenciones prenatales y 04 entregas de hierro durante el embarazo).

Gestante suplementada con hierro, ácido fólico y dosaje de hemoglobina en el tercer trimestre de gestación.

Población adolescente atendida con prestaciones de salud y reproductiva (consejería en métodos anticonceptivos)

Mujeres de 25 a 64 años con despistaje de cáncer de cuello uterino.

Para proteger la salud de los peruanos el Ministerio De Salud según Ley 27657, como ente superior y rector de salud que conduce, regula, promueve la intervención del sistema nacional de salud, con la finalidad de lograr el desarrollo de la persona humana, mediante la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud y del desarrollo del entorno saludable y con pleno respeto de los derechos humanos de las personas desde su concepción hasta su muerte natural (Ley N°27657, 2002, p. 4).

Es así que el ministerio de salud tiene la responsabilidad indiscutible de dirigir el desarrollo del sistema nacional de salud y así asegurar su verdadero cumplimiento y desempeño para responder a las múltiples necesidades sanitarias y las expectativas de la población, es que con el ejercicio de esta función rectora que el MINSA con el objetivo de que se disponga de un marco conceptual y operativo que defina la forma de regular la gestión hospitalaria por el estado, a fin contribuir a mejorar la calidad de atención en los establecimientos de salud del segundo y tercer nivel de atención a través de una gestión que genere condiciones para el desarrollo eficaz de los procesos clínicos y administrativos (Constitución Política del Perú, 1993, p. 10).

Servicios de salud.

Son aquellas prestaciones que brindan asistencia sanitaria, puede decirse que la articulación de estos servicios constituye un sistema de atención orientado al mantenimiento, la restauración y la promoción de la salud de las personas, son los espacios donde se atiende a las personas que demandan los servicios de salud, para otorgar el diagnóstico y tratamiento preciso que necesitan. La estructura de un servicio de salud está especialmente diseñada para cumplir las funciones de promoción, prevención, diagnóstico y mantenimiento de enfermedades, sin embargo, muchos establecimientos modernos poseen la modalidad y estructura denominada cuidados progresivos. En este tipo de establecimientos de salud, no hay salas divididas por especialidades médicas en comparación con los hospitales con servicios clásicos, sino que el cuidado del enfermo se logra en forma progresiva, según la gravedad y complejidad que se encuentre (MINSA, 2017, p. 17)

En los establecimientos de salud suelen haber áreas completamente diferenciales que son las siguientes: una área de cuidados críticos, otra de cuidados intermedios y la otra de cuidados mínimos y autocuidados, en donde el usuario (paciente) ingresa a una u otra área según su estado de salud, se le considera al hospital su conjunto como un sistema, que está compuesto por subsistemas que interrelacionan entre sí en la forma dinámica, para nombrar los más importantes que son los siguientes: sistema administrativo, sistema contable, sistema asistencial, sistema gerencial, sistema de información, sistema técnico, sistema de docencia e investigación (MINSA, 2017, p. 17).

Proceso de gestión de establecimientos del sector salud.

Consiste en una buena utilización de los recursos en las áreas para obtener una mejor calidad de los servicios médicos, en los hospitales del sector público los recursos son escasos e ineficientes, por lo tanto, demandan de una excelente capacidad de gestión, de modo que se obtenga las condiciones para prestar servicios médicos en la calidad y cantidad que demanda la sociedad (MINSA, 2009, p. 18).

Planeación de los establecimientos del sector salud

Es la etapa en la que se desarrollan trabajos relacionadas con la definición de objetivos, instrumentos, metas, plazos, tiempos, estándares, indicadores (formas de medición posterior de los resultados) (OPS/OMS, 2017, p. 10).

Organización de establecimientos en el sector salud

La organización es la forma como se estructura, como se forma un establecimiento de salud, para realizar las actividades, objetivos, funciones, misión y visión de la organización (OPS/OMS, 2017, p. 10).

Indicadores en el sector público

La práctica de los indicadores está directamente relacionado con la valoración de los recursos en diferentes aspectos de las intervenciones públicas , los indicadores son medidas para describir cuan bien se están desarrollando los planes de gestión, la finalidad de un programa, un proyecto o la gestión de una institución, el indicador establece lo que será medido a lo largo de varias escalas o dimensiones, sin especificar un nivel determinado, lo cual conlleva que el indicador es una parte del problema y los niveles esperados de metas y desempeño por lograr en un plazo determinado, la otra definición de indicador es como una herramienta que permite separar las funciones que realiza el indicador (ILPES & CEPAL, 2005).

Así mismo, un indicador es la unidad de medida que permite el rastreo y evaluación periódica de las variables esenciales de la organización mediante su comparación en un lapso con los correspondientes ejemplos internos y externos (AECA, 2000).

También, los indicadores son vehículos de evaluar de las principales variables asociadas al cumplimiento de las metas trazadas, que a su vez integran una expresión cualitativa o cuantitativa concreta de lo que quiere lograr como un objetivo específico, la evaluación de desempeño se asocia a juicios que se realiza una vez culminada la acción o la intervención, en ella se pretende solucionar preguntas claves sobre cómo se realiza la intervención si se han cumplido las metas trazadas, la satisfacción de la población objetivo, etc. En total se busca evaluar cuan bien o cuan aceptable ha sido el desempeño de determinado organismo público con el objetivo de tomar las acciones correspondientes para su perfeccionar la gestión (MEF, 2000. p. 20).

Fundamentos para la construcción de indicadores.

Dentro de los principales fundamentos que se exige para la construcción de un indicador, debe cumplir lo siguiente:

Que posibilite la evaluación cuantitativa y cualitativa del desempeño global de la empresa, por medio de la evaluación de sus principales programas o áreas.

Que induce un proceso de transformaciones estructurales y funcionales que permita eliminar inconsistencia entre el que hacer de la empresa y sus objetivos principales.

Que apoye al proceso de mejora de la organización y formulación de políticas positivas de corto, mediano y largo plazo.

Que mejore la coordinación de los servicios públicos con la dirección de presupuestos, extendiendo el proceso presupuestario hacia la discusión fundamentada de los resultados y el establecimiento de compromisos en torno a la empresa.

Que mejore cuantitativa o cualitativamente la información sobre el desempeño de los servicios de los servicios que percibe el parlamento.

Que apoye en la ejecución de sistemas de reconocimiento tanto institucional como individual. Que genera un mayor grado de confiabilidad de la gestión institucional, permitiendo eliminar trámites innecesarios (Ministerio de Hacienda de Chile, 1995).

1.4. Formulación del problema.

Problema General

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la micro red de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la micro red de salud Bajo Naranjillo - Rioja 2018?

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

La investigación es conveniente porque permite conocer el desempeño laboral de los trabajadores de salud y como se cumplen los indicadores maternos neonatales, lo que permitirá verificar la condición epidemiológica de la población y que propuestas de mejora se pueden incluir en la microred de Bajo Naranjillo – Rioja 2018.

Relevancia social

La investigación es de relevancia porque contribuye a gestionar adecuadamente los diferentes recursos que cuenta la microred de salud de Bajo Naranjillo, en condiciones de cumplir con los indicadores sanitarios maternos neonatal y responder a la demanda de la población. Además de mejorar la calidad de vida y el completo bienestar social.

Implicancia Práctica

El estudio permite demostrar el cumplimiento de los indicadores materno neonatal, lo cual tiene gran importancia en el desenvolvimiento del equipo de salud en la microred, para garantizar el cumplimiento de los objetivos, metas y coberturas en relación a la población, con criterios y estándares de calidad en la atención de los servicios de salud, que satisfaga a los pacientes que hacen uso de los servicios ofertados en los diferentes establecimientos de la microred Bajo Naranjillo.

Valor Teórico

La investigación contribuye con el nuevo conocimiento en desempeño laboral relacionado al cumplimiento de indicadores materno neonatal, para valorar el trabajo que realiza cada personal de salud y conocer en mayor escala la importancia de los indicadores materno neonatal, asimismo tiene como propósito generar los planes de mejora continua de la calidad en los servicios sanitarios para revalorar la atención de salud.

Utilidad metodológica

El estudio contribuye a aclarar entre las variables de desempeño laboral e indicadores materno neonatal, identificando los proceso y subprocesos que conlleva a ello, para identificar los puntos críticos que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores redunde positivamente en el mejor logro de los indicadores materno neonatal. Con la comprobación de la hipótesis de estudio a través del procesamiento estadístico de datos primarios y secundarios se generará una herramienta que permita a los gestores evaluar periódicamente las variables en estudio para la toma de decisiones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018.

Hipótesis Específicos

El nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018, es medio.

El cumplimiento de los indicadores indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018, es medio

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de bajo naranjillo - rioja 2018.

Objetivos Específicos.

Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la microred de salud de bajo naranjillo - rioja 2018.

Establecer el nivel de cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación:

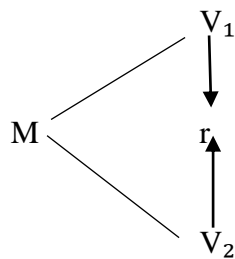
Tipo de investigación:

El estudio fue no experimental, debido a que en su desarrollo no se alternara las variables con el propósito lograr resultados fidedignos. Por otro lado, en base a la observación no pudo determinar el comportamiento y sus características dentro de su ambiente natural (Hernández S, 2010).

Diseño de investigación:

El estudio fue de diseño correlacional, porque examina la relación entre las dos variables de estudio, teniendo como base la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Desempeño laboral

V₂ = Indicadores materno neonatal

R = Relación de las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1.-. Desempeño laboral

Variable 2.-. Indicadores materno neonatal

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Es el valor de aporte a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas de uno o varios individuos en diferentes momentos temporales a la eficiencia. (Palaci, F., 2005)	Es la evaluación de competencias del personal de salud según las dimensiones comunicación, trabajo en equipo, responsabilidad y desarrollo de relaciones	Comunicación	-Reconocido por su habilidad -herramientas y metodologías -reconocido en su área de incumbencia -se comunica sin ruidos - Respuestas	Ordinal 1= pésimo 2= deficiente 3= regular 4= bueno 5= excelente
			Trabajo en equipo	-Constituye un solo equipo -Promueve el trabajo en equipo -Trata necesidades de otras áreas -Compromiso de logros compartidos -Prioriza objetivos	
			Responsabilidad	-Desempeña las tareas -Responsabilidad por encima de lo esperado -Cumple los plazos preestablecidos -Cumple los plazos tomando márgenes -plazos y calidad	
			Desarrollo de relaciones	-Planifica y desarrolla relaciones -se mantiene informado -motivación para incrementar relaciones -Estable y mantiene relaciones cordiales -se relaciona informalmente con la gente	
Indicadores materno neonatal	Los indicadores con variables que sirven para medir los cambios en la salud (OMS, 1981).	La medición de los indicadores materno neonatal se medirá realizando la aplicación de un cuestionario, donde se determine según percepción de los trabajadores.	Etapa neonatal	Los padres o responsables: -Lo llevan a su cita -Prestan atención en los controles -Comprenden las indicaciones -Aclaran sus dudas -Cumplen las recomendaciones -Cumplen las indicaciones -Realizan LME -Reconocen signos de alarma -Conocen calendario de VAC -Conocen hábitos alimenticios	Ordinal 1= pésimo 2= deficiente 3= regular 4= bueno 5= excelente
				Las gestantes: -Acuden a su cita -Entienden las indicaciones -Aclaran sus dudas -Reconocen signos de alarma -Recibe ácido fólico y sulfato ferroso. -Conocen y practican adecuada alimentación -Ganancia de peso según EG -Cuenta con vacunas -Reconoce síntomas de ITS -Conoce MAC	

2.3. Población y muestra:

Población

Estuvo representada por el total de trabajadores de la microred Bajo Naranjillo – Rioja 2018, que ascienden a un total de 45 trabajadores de salud, fuente responsable del área de personal de la microred de abril a julio 2018.

Muestra

Estuvo constituida por el 100% de la población que corresponde a 45 trabajadores de salud de la micro red Bajo Naranjillo – Rioja 2018.

Muestreo

El muestreo fue por intención a conveniencia del investigador, ya que la cantidad de personal de salud es baja, considerando que algunos de ellos por cuestiones familiares, de salud u otras condiciones es posible que no contribuyan con el estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

La técnica utilizada para la recolección y registro de la información fue la encuesta, a través de la información que proporcionarían los trabajadores de la micro red Bajo Naranjillo, lo que permitió garantizar la obtención de datos directamente de la fuente.

Instrumentos

Teniendo en consideración la naturaleza del problema y los objetivos para la recolección de datos, se optó por utilizar dos instrumentos: dos cuestionarios para obtener información necesaria que permita tener mayor objetividad de las respuestas.

Para la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la micro red Bajo Naranjillo, el instrumento fue tomado y adaptado de la investigación realizada por Hidrugo, J. y Pucce D., el cual estuvo conformado por cuatro dimensiones: comunicación, trabajo en equipo, responsabilidad y desarrollo de relaciones cada uno con 5 ítems a ser evaluados, haciendo un total de 20 ítems de instrumento (p. 198 – 200). Para determinar el nivel de

desempeño laboral cada ítem será valorado con un determinado puntaje que oscila entre 1 a 5 puntos, donde:

- Puntaje 1 = pésima (20 – 35)
- Puntaje 2 = deficiente (36 – 51)
- Puntaje 3 = regular (52 – 67)
- Puntaje 4 = bueno (68 – 83)
- Puntaje 5 = excelente (84 – 100)

La variable fue medida según el siguiente detalle:

Excelente: 61 - 90

Bueno: 31 - 60

Regular: 1 - 30

Para la evaluación de los diversos indicadores, se tomó como base la guía técnica N°001-2014/SIS-V.01. “Guía técnica de orientación para la operativización de los procesos prestacionales de los convenios cápita entre en seguro integral de salud y los gobiernos regionales y DISAS”, que responde al objetivo conocer el nivel percepción en el cumplimiento de los indicadores materno-neonatal por el personal de salud. El instrumento estuvo conformado por dos dimensiones: materno y neonatal cada uno con 10 ítems a ser evaluados, haciendo un total de 20 ítems del instrumento. Para determinar el nivel de percepción de cumplimiento de indicadores cada ítem valorado con un determinado puntaje que oscila entre 1 a 5 puntos, donde:

- Puntaje 1 = pésima (20 – 35)
- puntaje 2 = deficiente (36 – 51)
- puntaje 3 = regular (52 – 67)
- puntaje 4 = bueno (68 – 83)
- puntaje 5 = excelente (84 – 100)

La variable fue medida según el siguiente detalle:

Excelente: 67 - 100

Bueno: 34 - 66

Regular: 1 – 33

Validación y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron validados por 03 expertos, que cumplan la condición de metodólogo y expertos en el tema de estudio, con grado de magister o doctor. En cuanto a la confiabilidad se aplicó la Escala Alfa de Cronbach, bajo la aplicación de los instrumentos al 10% de la muestra en una población con características similares para evitar sesgos en el estudio, para dar confiabilidad al instrumento se alcanzó un valor a 0.70 respectivamente para su aplicación.

2.5. Método de análisis de datos

Los datos que se obtuvo fueron procesados y analizados por medios electrónicos, sistematizados y clasificados de acuerdo a las unidades de análisis correspondiente, respecto a sus variables a través Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS V22.

Al mismo tiempo, se utilizaron tablas y gráficos para mostrar los hallazgos del estudio. Además, se empleó la prueba Chi cuadrado de Pearson con un 95% de confianza para determinar la relación entre los variables. La fórmula que da el estadístico es la siguiente:

$$\chi^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

2.6. Aspectos éticos

Los aspectos éticos son importantes para la investigación, dado de que se recogió información de personas y se estableció preguntas en temas sensibles vinculados a la problemática en estudio, basado en el desempeño laboral y cumplimiento de indicadores materno neonatal. En tal sentido, se solicitó previamente a la aplicación del cuestionario su participación en el estudio para la realización de la investigación. Se hace manifiesto de que los resultados y la información acopiada se usarán estrictamente con fines de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018.

Tabla 1.

Desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de bajo naranjillo – rioja 2018.

Escala	Intervalo	Nº	%
Pésima	18 – 31	0	0.0%
Deficiente	32 – 46	0	0.0%
Regular	47 – 60	1	2.2%
Buena	61 – 75	17	37.8%
Excelente	76 – 90	27	60.0%
TOTAL		45	100.0%

Fuente: base de datos elaborado por el autor.

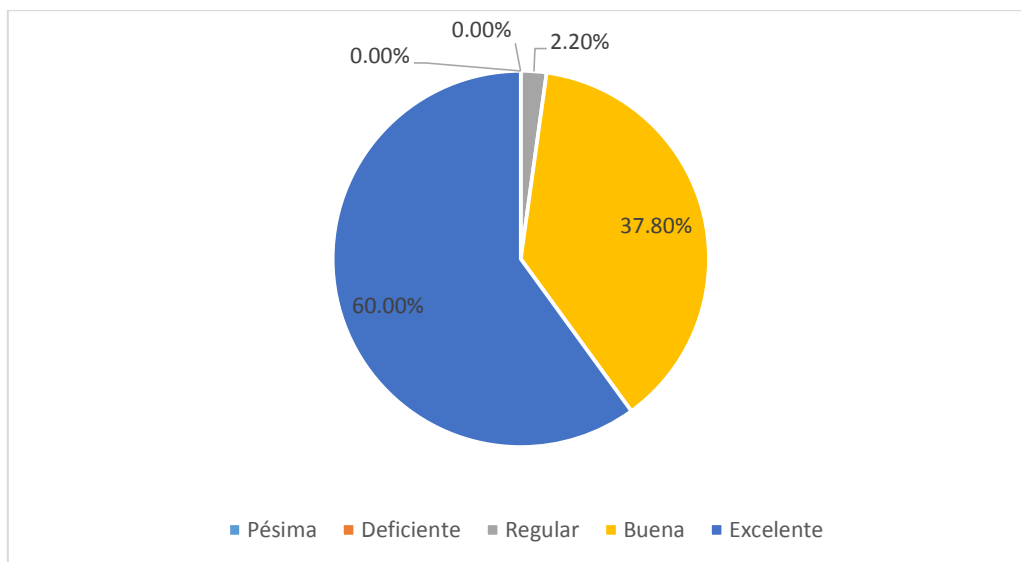


Figura 1: Desempeño Laboral (%)

Fuente: Referencia tabla N° 1

Interpretación:

La tabla y figura 1 muestra el número y porcentaje de trabajadores de salud de la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018 encuestados, para conocer su desempeño laboral. Se evidencia que ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de desempeño laboral pésimo o deficiente, 1 se ubica en desempeño

laboral regular (2,2%), 17 en bueno (37,8%) y 27 en desempeño laboral excelente (60,0%).

3.1. Nivel de percepción en el cumplimiento de los indicadores Materno Neonatal en la Micro red de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018.

Tabla 2.

Percepción en el cumplimiento de los indicadores Materno Neonatal en la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018.

Escala	Intervalo	N°	%
Pésima	20-35	0	0.00%
Deficiente	36-31	0	0.00%
Regular	52-67	9	20.00%
Buena	68-83	22	48.90%
Excelente	84-100	14	31.10%
TOTAL		45	100.00%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

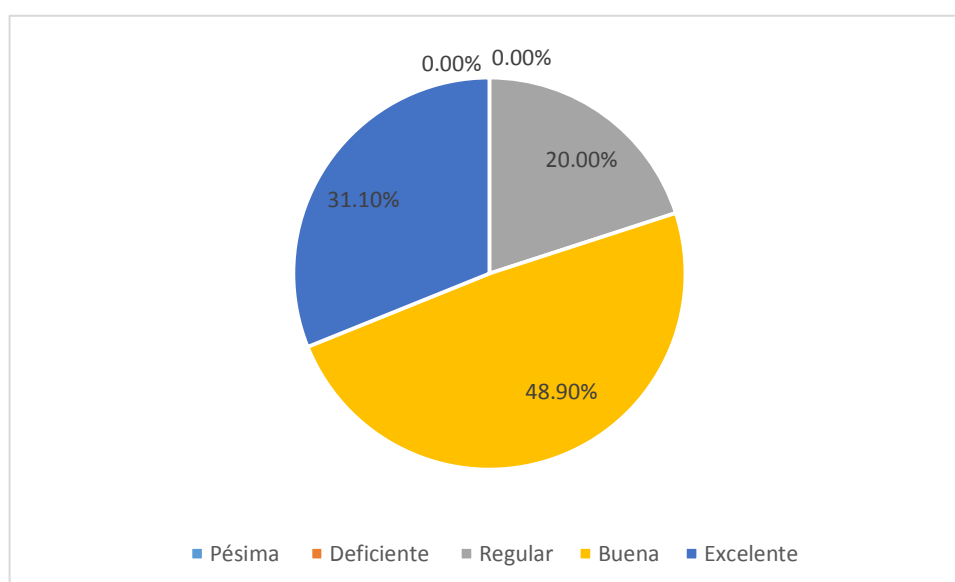


Figura 2. Indicadores Materno Neonatal (%)

Fuente: Referencia tabla N° 1

Interpretación:

La tabla y figura 2 muestra el número y porcentaje de trabajadores de salud de la Microrred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja 2018 encuestados, para conocer la percepción que tienen sobre el cumplimiento de los indicadores materno neonatal. Se evidencia que ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de pésimo o deficiente, 9 se ubica en desempeño laboral regular (20,0%), 22 se ubica en bueno (48,9%) y 14 en excelente (31,1%).

3.2. Relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de indicadores materno neonatal en la Microrred de Salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018.

Para el análisis de la relación entre las variables, se empleó la prueba de independencia Chi-cuadrado con el 95% de nivel de confianza, por lo que se desarrolla la siguiente hipótesis estadística:

Hipótesis estadística:

H₀: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la Microrred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018.

H₁: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la Microrred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018.

Tabla 3.

Tabla de contingencia entre las variables.

Desempeño	Indicadores			
	Regular	Bueno	Excelente	Total
Excelente	4	13	10	27
Bueno	5	8	4	17
Regular	0	1	0	1
Total	9	22	14	45

Fuentes: base de datos elaborado por el autor, SPSS Versión 24

Tabla 4:

Resultados Chi cuadrado de las variables.

	Valor	Gl	Sig. Asintomática (bilateral)
Chi – cuadrado de Pearson	2,795	4	.0593
N° de casos válidos	45		

Fuente: Base de datos elaborado por el autor. SPSS Versión 24

Interpretación:

A través de la prueba de independencia del Chi cuadrado, se evidenció que el resultado encontrado para Chi-cuadrado de Pearson es de 2,795 con 4 grados de libertad. El nivel de significancia es de 0,0593 ($p > 0,05$).

Lo que demuestra que las variables son independientes y de esta manera no existe una relación significativa entre ellas.

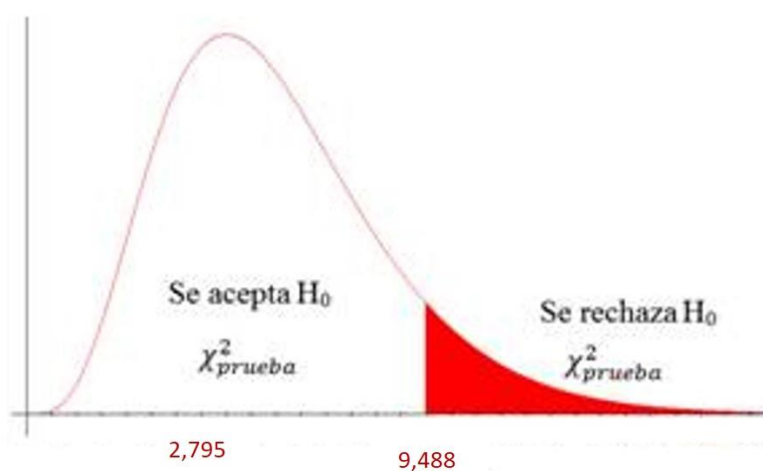


Figura 3: Zona de aceptación probabilística de Chi-cuadrado

Fuente: Referencia tabla N° 1

Interpretación:

Como el Chi cuadrado de Pearson (2,795) es menor que el chi tabular con 4 grados de libertad (9,488) y se sitúa en la zona de probabilidad de aceptación de la hipótesis nula, entonces aceptamos la hipótesis nula con un 95% de confianza: lo que demuestra que las variables son independientes y de esta manera no existe relación significativa entre ellas.

Posteriormente podemos dar respuesta a la hipótesis planteada que refiere: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal de la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja, 2018.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio aborda el desempeño laboral y el cumplimiento de indicadores materno, lo cual permite determinar el grado de compromiso y entendimiento de lo que ocurre realmente en el establecimiento de salud para asegurar que la gestión en los servicios de salud sea óptima garantizando reducir los indicadores negativos y mejorar la salud de la población en un marco de responsabilidad social para garantizar el desarrollo social.

Entre los resultados del estudio encontramos que los trabajadores de salud de la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja sobre su desempeño laboral, se evidencia que ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de desempeño laboral pésimo o deficiente, 2,2% se ubica en desempeño laboral regular, 37,8% en bueno y 60,0% en desempeño laboral excelente.

Resultados que se relacionan con Acosta, M. (2013), encontraron que algunos establecimientos de salud no cumplieron con su desempeño satisfactoriamente. Igualmente se relaciona con Bonilla, K., Díaz, B. (2014), quienes encontraron que la administración llevada en la organización efectivamente efecta el desempeño laboral de los funcionarios. También se relaciona con Hidrugo, J., Pucce, D. (2016), encontraron el nivel de desempeño laboral que se encontró en la clínica san juan de dios es aceptable; el trabajo y el completo compromiso son los principales factores que afectan el desempeño laboral. También se relaciona con Soria, S. (2014), encontró que el 25% con un buen desempeño tiene estudios de maestría o doctorado, el 83,3% y un 100% con desempeño bueno poseen estudios de segunda especialización y de especialidad en cada área.

Por el análisis realizado podemos establecer que el desempeño laboral del personal de salud depende del trabajo en equipo y del tipo de gestión que tengan los directivos, sin embargo, la percepción que ellos tienen sobre su desempeño es mayoritariamente bueno y excelente sin embargo esto no se refleja con el cambio de los indicadores de salud.

En relación al cumplimiento de indicadores la percepción es que ningún trabajador se ubica en la escala valorativa de pésimo o deficiente, 20% se ubica en regular, 48,9% se ubica en bueno y 31,1% en excelente.

Resultados que no se relacionan con Luna, M., Rivera, E., Cuan, Sh., Tajtaj, J., Ajín, J., Urizar B., et al. (2012), quienes se encontraron con mayores tasas de mortalidad materno – infantil y bajos porcentajes de cobertura de servicios de salud. Igualmente, no se relaciona con Benavides, G., Cedeño, E. (2014), quienes encontraron que el cumplimiento de los estándares e indicadores de calidad de atención no se realizó en las complicaciones.

Los resultados que se relaciona con Florián, E. (2012), quien encontró la organización de los servicios de la salud, la distribución de los recursos humanos constituye un proceso clave en el logro de coberturas de los indicadores de salud materno neonatal, todos los indicadores maternos-neonatales son considerados esenciales para disminuir la mortalidad materna. Igualmente se relaciona con Luna, J. (2017), quien encontró que la percepción de los trabajadores en el cumplimiento de los indicadores sanitarios el 27% trabajadores administrativos percibieron en nivel de cumplimiento “Regular” y un 12% de trabadores administrativos percibieron un nivel de cumplimiento “Excelente”.

Por lo mencionado podemos establecer que el cumplimiento de los indicadores depende básicamente de la organización de los servicios, así como del seguimiento que generen los directivos para el cumplimiento de los indicadores, básicamente debe establecer una planificación y evaluación participativa que permita el involucramiento de todo el personal de salud.

A través de la prueba de independencia Chi-cuadrado, se evidenció que todos los resultados encontrados para Chi-cuadrado de Pearson es de 2,795 con 4 grados de libertad. El nivel de significancia es de 0,0593 ($p > 0,05$). Lo que demuestra que las variables son independientes y de esta manera no exista una relación significativa entre ellas.

Resultados que no se relacionan con Bonilla, K., Díaz, B. (2014), quienes concluyen que la administración llevada en la organización efectivamente afecta el desempeño laboral de todos funcionarios y la baja del servicio hospitalario. Igualmente, no se relaciona con Luna, M., Rivera, E., Cuan, Sh., Tajtaj, J., Ajín, J., Urizar B., et al. (2012), quienes concluyen que se evidencia el efecto de los indicadores socioeconómicos sobre los indicadores de salud. También no se

relaciona con Hidrugo, J., Pucce, D. (2016), quienes concluyen que existe relación entre rendimiento y desempeño, debido a que para los colaboradores se desempeño es aceptable, tampoco se relaciona con Soria, S. (2014) quien concluye que el desempeño laboral depende de la consideración a cargos y se relaciona además con los reconocimientos. También no se relaciona con Luna, J. (2017), quien concluye que existe relación entre la gestión administrativa con la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios.

Por lo encontrado en el estudio las variables desempeño laboral y cumplimiento de indicadores maternos neonatales son independientes, sin embargos los estudios revisados nos establecen que la gestión administrativa es la que relaciona comúnmente con el cumplimiento de indicadores, por lo tanto la mejora de indicadores no depende del cumplimiento de funciones sino de cómo los directivos enfocan el accionar de los trabajadores de salud para que las actividades respondan a estos indicadores y sea efectiva en respuesta a la salud de la población.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** No existe una relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de indicadores maternos neonatales, prueba de independencia Chi cuadrado, 2,795 con 4 grados de libertad, nivel de significancia 0,0593 ($p>0,05$), demuestra que las variables son independientes.
- 5.2.** Los trabajadores de salud de la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja se ubican en desempeño laboral excelente con 60%, seguido del 37,8% que considera que es bueno.
- 5.3.** Los trabajadores de salud de la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja se ubican en cumplimiento de indicadores materno neonatal que es bueno en 48,9%, seguido de excelente con 31,1% y 20% se ubica en regular.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A los directivos y trabajadores de salud de la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja, establecer las funciones en el marco de su desempeño, determinar las prioridades de salud y vincularlas con el cumplimiento de indicadores materno neonatal.

- 6.2.** A los directivos y trabajadores de salud de la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja, promover el desempeño de los trabajadores y autoevaluarse periódicamente para determinar el cumplimiento de funciones según el manual de organización y funciones o manual de procesos que cuente el establecimiento de salud.

- 6.3.** A los directivos y trabajadores de salud de la Microred de Salud de Bajo Naranjillo – Rioja, involucrar a las autoridades e involucrarse en los procesos de evaluación de indicadores de salud y en la planificación de los programas para asumir el compromiso de aportar en el marco de sus funciones y de la deficiencia de indicadores maternos neonatales.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, M. (2013). *Evaluación del desempeño de los servicios de salud para enfrentar la malaria en Ecuador*. Universidad San Francisco- Quito. Tesis para obtener el grado presentado como requisito para la obtención del título de médico. p. 4, 18. Quito Ecuador. Consulta 22.04.18 <http://repositorio.usfq.edu.ec/jspui/bitstream/23000/2353/1/106188.pdf>
- Alkema L, Chou D, Hogan D, Zhang S, Moller AB, Gemmill A, et al. (2016). Global, regional, and national level and trends in maternal mortality en the between 1990 and 2015, with scenario - based projections to 2030: a systematic analysis I the we UN Maternal Mortality Estimation Inter-Agency Group. *Lancet* ; 387(10017):462-74.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y de desempeño laboral en las instituciones de educación superior pública*. CICAG. Volumen IV. 2da Edición.
- Arbaiza, L., Álvarez, P., Hernández, C., Sarria, S., Villalba, E. (2017). “Monitoreo del Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal para el sector público” . ESAN. Ediciones. ISBN 978 – 612 – 4110 – 73 - 3. p. 11-12. Lima Perú. Consulta 20.04.18 9:39 pm. <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2017/09/29/SaludMaternoNeonatal.pdf>
- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas – A E C A (2000). *Indicadores de gestión para las entidades públicas*. Madrid- España.
- Benavides G., Cedeño E. (2014). *Muerte materna feto neonatal y su relación con la calidad de usuarias/os atendidas en el Hospital Regional Dr. Verdi Cevallos Balda, Porto-viejo, octubre 2013 - octubre 2014*. Universidad Técnica de Manabí. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela de Medicina. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Médico Cirujano. Pp. 15, 30-31. Manabí-Ecuador. Consulta 22.04.18 <http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/368/1/MUERTE%20MATERNO%20FETONEONATAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LA%20CALIDAD%20DE%20ATENCION%20DE%20USUARIASOS%20.pdf>

Bonilla, K., Díaz, B. (2014). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano "Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro, periodo 2012-2014*. Universidad Estatal de Milagro. Facultad Ciencias Administrativas y Comerciales. Proyecto de grado previo a la obtención del título de ingenieras en contaduría pública y auditoria -C P A. Pp. 5, 41. Ecuador. Consulta 22.04.18 <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2797/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20SOBRE%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20FUNCIONARIOS%20DEL%20HOSPITAL%20CRISTIANO%20DE%20ESPECIALIDADES%20CIUD.pdf>

Cortez, R., García, A. (2011). *Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud*. Nicaragua. Banco Mundial y Banco Interamericano del Desarrollo. Universidad Pública de Navarra. Nicaragua. p. 81. DOI: 10.21678/apuntes.69.632 Consulta 22.04.18 https://www.researchgate.net/publication/267862689_Mejoramiento_del_desempeño_laboral de los trabajadores del sector salud en el caso de Nicaragua.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México. McGraw-Hill.

CLAD. (2016). *Indicadores de Salud en América Latina*. Obtenido de <http://siare.clad.org/siare/innotend/evaluacion/indicador0412.html>

Constitución política del Perú. (1993). *Constitución política del Perú*. Lima. Congreso de la república.

Florián, E. (2012). *Relación entre el gasto de salud materno-neonatal y la cobertura de los indicadores sanitarios en el distrito de Trujillo 2008-2012*. Universidad Nacional de Trujillo. Escuela de posgrado, programa doctoral en administración. Tesis para obtener el grado académico de: doctora en administración. Pp. 8. La Libertad Perú. Consulta 22.04.18 <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4807/TESIS%20DOCTORAL%20ERNESTINA%20HAYDE%C3%89%20FLORI%C3%81N%20PLASENCIA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- González, R. (2010). *Salud Materno - Infantil en las Américas. Revista chilena de obstetricia y ginecología*, 75(6), 411 - 421. Consulta 20.04.18 9:09 pm.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-75262010000600011&script=sci_arttext&tlng=en
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias. Barranquilla: Uninorte.*
- Hidruogo, J., Pucce, D (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano de la Clínica San Juan De Dios– Pimentel. Universidad Señor de Sipán. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Académico Profesional de Administración. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. p. 13, 103-107, 184. Lambayeque Perú. Consulta 21.04.18*
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2285/1/Tesis%20de%20Hidruogo%20V%20C3%A1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf>
- ILPES&CEPAL. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector publico Santiago - Chile: Naciones Unidas.*
- Ley N°27657. (2002). *Ministerio de Salud. Ley del ministerio de salud. Lima- Perú*
- Luna, M., Rivera, E., Cuan, Sh., Tajtaj, J., Ajín, J., Urizar B., et al. (2012). *Inequidad en Salud Materno Infantil San Carlos Guatemala. Universidad San Carlos de Guatemala, facultad de ciencias de mediac, tesis presentada para optar el título de Médico y Cirujano. Pp. 17. San Carlos Guatemala. Consulta 22.04.18* http://www.repositorio.usac.edu.gt/1732/1/05_9368.pdf
- Luna, J. (2017). *Relación entre la gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en la Red de Salud Picota, 2017. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicios de salud. p. 11, 42. San Martín Perú. Consulta 22.04.18*
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/858/luna_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mayurí, J. (2006). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Unidad de Postgrado. Lima Perú. Consulta 25.05.18.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2615/Mayuri_bj.pdf?sequence=1
- Ministerio De Economía Y Finanzas - MEF, (2000), *medición y evaluación del desempeño en la administración pública*, Lima: MEF
- Ministerio de Hacienda de Chile. (1995). *Guía para la construcción de indicadores de desempeño en los servicios públicos*. Santiago de Chile. Ministerio de Hacienda.
- Ministerio del trabajo y Seguridad Social. (2005). *Resolución N° 08. Reglamento General sobre relaciones laborales*.
- MINSA. (2009). *Modelo de Gestión Hospitalaria*. Lima-Perú.
- MINSA, (2011). *Situación actual del sistema de salud en el peru*, Lima –Perú.
- MINSA. (2011). *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Dirección general de gestión del desarrollo de recursos humanos. Dirección de gestión del trabajo en salud. p. 9, 17. Lima-Perú.
<http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/pdf/s2/II-2.%20Competencias%20Laborales%20para%20la%20mejora%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20en%20Salud.pdf>
- MINSA. (2017). *Programas presupuestales: Diseño, Revisión y Articulación Territorial 2017*. Despacho Viceministerial de Salud Pública Dirección general de intervenciones estratégicas en salud pública dirección de salud sexual y reproductiva. Pp. 4-5. Lima Perú. Consulta 20.04.18
https://www.minsa.gob.pe/presupuestales2017/archivos_apelacion/anexo2/anexo2-SALUD%20MATERNO%20NEONATAL.pdf

- MINSA. (2017). Obtenido de salud peruana, medicina institucional, servicios al público, reforma de salud y atender la necesidades del sector. www.gob.pe/minsa/*
- OPS/OMS. (2017). Planificaion y administración hospitalaria. Obtenido de <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/1239>*
- Palaci, F, (2005). Psicología de la organización. Madrid – España: Pearson Presente Hall.*
- Soria S. (2014). Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados(as) de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2014. Universidad de Huánuco. Escuela de Post Grado, Maestría en ciencias de la salud. Tesis para optar el grado de Magister en ciencias de salud mención: Gerencia en los servicios de salud . Pp. 5. Huánuco Perú. Consulta 22.04.18 <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MA%20CHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de los indicadores materno neonatal de la microrred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
<p>Problema general.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo naranjillo - Rioja 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018</p> <p>Establecer el nivel de cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo naranjillo - Rioja 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1 El nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la microred de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018, es medio.</p> <p>H2: el nivel de cumplimiento de los indicadores materno neonatal en la microred de salud de Bajo naranjillo - Rioja 2018, es medio</p>		<p>Técnica</p> <p>La técnica a utilizar para la recolección y registro de la información será la encuesta, a través de la información que proporcionaran los trabajadores de la micro red Bajo Naranjillo, lo que permitirá garantizar la obtención de datos directamente de la fuente.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Teniendo en consideración la naturaleza del problema y los objetivos para la recolección de datos, se optará por utilizar dos instrumentos: dos cuestionarios para obtener información necesaria, que permita tener mayor objetividad de las respuestas</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		
<p>Tipo de investigación. Hernández, S. (2010) plantea un tipo de investigación básica, no experimental, debido que en su desarrollo no se alterará las variables con el propósito lograr resultados fidedignos. Por otro lado, en base a la observación se pudo determinar el comportamiento y sus características dentro de su ambiente natural.</p> <p>Diseño de investigación: El estudio utilizará un diseño correlacional, porque examina la relación entre las dos variables de estudio, teniendo como base la misma unidad de investigación o sujetos de estudio.</p>	<p>Población</p> <p>Estará representada por el total de trabajadores de la microred Bajo Naranjillo – Rioja 2018, que ascienden a un total de 45 trabajadores de salud, fuente responsable del área de personal de la micro red</p> <p>Muestra</p> <p>Estará constituida por el 100% de la población que corresponde a 45 trabajadores de salud de la micro red Bajo Naranjillo – Rioja 2018.</p>	Variables	Dimensiones	
		Desempeño laboral	Comunicación	
			Trabajo en equipo	
			Responsabilidad	
			Desarrollo de relaciones	
		Indicadores materno neonatal	Etapa neonatal	
			Etapa mujer	

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Desempeño Laboral

Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha: .../.../... Edad:

Introducción:

El presente instrumento busca conocer el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la microred Bajo Naranjillo.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, corresponde a la respuesta. Así también debe marcar con un aspa la alternativa que crea conveniente. De otro lado, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

Escala de conversión		
Pésima	1	P
Deficiente	2	D
Regular	3	R
Buena	4	B
Excelente	5	E

N°	Criterios de Evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Comunicación						
01	¿Cómo califica el reconocimiento por su habilidad para identificar los momentos y la forma adecuada para exponer diferentes situaciones en las políticas de la organización, además el ser llamado por los otros para colaborar en estas situaciones?					
02	¿Cómo califica la utilización de herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación?					
03	¿Cómo califica el reconocimiento en su área de incumbencia por ser un interlocutor confiable y por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones?					
04	¿Cómo califica la forma como se comunica sin ruidos evidentes con					

	otras personas tanto en forma oral como escrita?					
05	¿Cómo califica en ocasiones sus respuestas orales o escritas son bien interpretadas?					
	Trabajo en equipo					
06	¿Cómo califica la microred, es solo equipo? Coopera incluso en forma anónima para el logro de los objetivos organizacionales, considerando como más relevantes al objetivo de todos que las circunstancias del propio trabajo?					
07	¿Cómo califica el promover el trabajo en equipo con otras áreas de la organización, crea un buen clima de trabajo, comprende la dinámica del funcionamiento grupal e interviene destrabando situaciones de conflicto interpersonal centrándose en el logro de fines compartidos?					
08	¿Cómo califica el tratar las necesidades de otras áreas con la misma celeridad y dedicación con que trata las de su área?					
09	¿Cómo califica, el comprometerse en la búsqueda de logros compartidos, privilegiar el interés del grupo por encima del interés personal?					
10	¿Cómo califica la priorización de los objetivos personales por encima de los del equipo y tiene dificultades para involucrarse en la tarea grupal, participa solo cuando le preocupa o interesa el tema en discusión?					
	Responsabilidad					
11	¿Cómo califica el desempeño de las tareas con la dedicación, cuidando cumplir los plazos como la calidad requerida y aspirando a alcanzar el mejor resultado posible?					
12	¿Cómo califica su responsabilidad, está por encima de lo esperado en su nivel o posición?					
13	¿Cómo califica el cumplimiento en los plazos preestablecidos en la calidad requerida, preocupándose de lograrlo sin necesidad de recordatorios o consignas especiales?					
14	¿Cómo califica el cumplimiento de los plazos tomando todos los márgenes de tolerancia previstos y la calidad mínima necesaria para cumplir el objetivo?					
15	¿Cómo califica el cumplimiento de los plazos o cuando alcanza la calidad pero difícilmente ambas cosas a la vez?					
	Desarrollo de relaciones					
16	¿Cómo califica cuando planifica y desarrolla redes de relaciones con clientes, colega y compañeros de trabajo?					
17	¿Cómo califica cuando acude a sus redes de relaciones y contactos para mantenerse informado, identificar oportunidades de negocios o si lo considera necesario?					
18	¿Cómo califica la muestra permanente de motivación para incrementar sus relaciones y para formar un grupo de relaciones de intereses comunes?					
19	¿Cómo califica el establecer y mantener relaciones cordiales con un amplio círculo de amigos y conocidos con el objetivo de lograr mejoras resultados en el trabajo?					
20	¿Cómo califica el relacionarse informalmente con la gente de la empresa, donde se incluye diálogos generales sobre el trabajo, la familia, etc.?					

Cuestionario: Cumplimiento de los indicadores Materno Neonatal

Datos generales:

N° de cuestionario: **Fecha:**...../...../.....

Introducción:

El presente instrumento busca conocer el nivel de percepción en el cumplimiento de los indicadores materno neonatal desde la percepción de los trabajadores.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea la más adecuada la usted. Seleccionando del 1 a 5, que corresponde a la respuesta, así como debe marcar con un aspa la alternativa que crea conveniente. Por otro lado, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”, solo se le solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización, por último, la respuesta que vierta es totalmente reservada y confidencial.

escala de conversión		
Pésima	1	P
Deficiente	2	D
Regular	3	R
Buena	4	B
Excelente	5	E

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Etapa Neonatal						
01	Cómo califica el hecho que los padres y/o responsables lleven al neonato a su cita programadas según fecha estipulada.					
02	Cómo califica el hecho que Los padres y/o responsables del acompañamiento del neonato, prestan atención en el momento de los controles.					
03	Cómo califica la situación que los padres y/o responsables del acompañamiento del neonato, comprenden las indicaciones realizadas por el prestador de salud.					
04	Cómo califica que los padres y/o responsables del acompañamiento del neonato, aclaran sus dudas en la consulta.					
05	Cómo califica que los padres y/o responsables del acompañamiento del neonato, aclaran sus dudas en la consulta.					
06	Cómo califica que los padres y/o responsables del neonato, cumplen con las indicaciones prescritas por el personal de salud.					
07	Cómo califica que los padres y/o responsables del neonato, realizan la lactancia materna exclusiva					

08	Cómo califica que los padres y/o responsables del neonato, reconocen los signos de alarma					
09	Cómo califica que los padres y/o responsables del neonato, conocen el calendario de vacunación de acuerdo a su edad.					
10	Cómo califica que los padres y/o responsables del neonato, conocen sobre los hábitos alimenticios adecuados.					
	Etapas mujer					
11	Cómo califica que las gestantes acudan a sus citas programadas según fecha establecida.					
12	Como califica que las gestantes entiendan las indicaciones realizadas por el personal de salud.					
13	Como califica las gestantes aclaren sus dudas en la consulta.					
14	Como califica que las gestantes reconocen los signos de alarma.					
15	Como califica que las gestantes reciban la dosis adecuada de sulfato ferroso y ácido fólico.					
16	Como califica que las gestantes conocen y ponen en práctica una adecuada alimentación.					
17	Como califica que las gestantes reconocen la ganancia de peso durante la gestación y de acuerdo a sus edad gestacional.					
18	Como califica que las gestantes conocen y cuentan con las dosis de vacunas durante la gestación (DT + influenza).					
19	Como califica que las gestantes reconocen los síntomas de las ITS.					
20	Como califica que las gestantes conocen los métodos de planificación familiar.					

Fuente: MINSA 2015

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Delgado Bardales José Manuel
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo / Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctorado en Gestión universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Br. Gastelu Pacheco Patricia Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para su aplicación, responde a la operacionalización de variables

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 14 de Junio de 2018.

Dc. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Delgado Bardales José Manuel
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo / Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Doctorado en Gestión universitaria
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor del instrumento : Br. Gastelu Pacheco Patricia Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Indicadores Maternos Neonatales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Indicadores Maternos Neonatales				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Indicadores Maternos Neonatales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Indicadores Maternos Neonatales					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						45.

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para su aplicación y responde a la operacionalización de variables

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 17 de Junio de 2018.

Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo / Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Salud Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor del instrumento : Br. Gastelu Pacheco, Patricia Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Indicadores Maternos Neonatales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Indicadores Maternos Neonatales .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Indicadores Maternos Neonatales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Indicadores Maternos Neonatales .				✓	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 17 de JUNIO de 2018


Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo / Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Salud Pública
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor del instrumento : Br Gastelu Pacheco, Patricia Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 17 de Junio de 2018


Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Palomino Alvarado Gabriela del Pilar
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín / Centro de salud Morales
Especialidad : Dra. Gestión Universitaria
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor del instrumento : Br. Gastelu Pacheco Patricia Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Indicadores Maternos Neonatales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Indicadores Maternos Neonatales				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Indicadores Maternos Neonatales de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Indicadores Maternos Neonatales				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarapoto, 17 de junio de 2018.

Dr. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Palomino Alvarado Gabriela del Pilar
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín / Centro de salud Morales
 Especialidad : Dra. Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Br. Gastelu Pacheco Patricia Lorena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Tarapoto, 17 de junio de 2018.


Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
 DOCENTE POSTGRADO

Análisis de confiabilidad

Alfa de Cronbach

Cuestionario: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	20

Estadística del total del elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	16,39	4,683	,607	,775
2	17,21	6,058	,633	,779
3	17,21	6,225	,442	,787
4	17,21	6,207	,523	,785
5	17,22	6,382	,238	,794
6	17,21	6,401	,281	,793
7	17,20	6,369	,378	,791
8	17,29	5,666	,600	,772
9	17,28	5,743	,585	,774
10	17,34	5,727	,446	,783
11	17,30	5,599	,628	,770
12	17,31	5,452	,693	,764
13	17,21	6,364	,287	,792
14	18,08	6,418	,083	,807
15	18,12	6,359	,182	,798
16	16,19	6,379	,304	,792
17	18,07	6,384	,097	,806
18	18,12	6,326	,194	,797
19	16,23	6,385	,175	,798
20	17,22	6,409	,210	,795

Cuestionario: Cumplimiento de los indicadores materno neonatal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	16,34	5,085	,500	,756
2	17,18	6,150	,639	,752
3	17,18	6,395	,382	,764
4	17,17	6,368	,481	,761
5	17,19	6,626	,125	,775
6	17,18	6,436	,340	,766
7	17,17	6,389	,457	,762
8	17,27	5,711	,611	,743
9	17,25	5,823	,586	,746
10	17,31	5,748	,509	,750
11	17,26	5,890	,515	,751
12	17,28	5,674	,611	,742
13	17,20	6,367	,324	,765
14	18,02	6,571	,064	,786
15	18,06	6,364	,229	,772
16	16,14	6,817	,000	,776
17	18,01	6,520	,085	,785
18	18,05	6,314	,246	,771
19	16,19	6,810	-,036	,783
20	17,20	6,449	,255	,769

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCION REGIONAL DE SALUD
RED DE SERVICIOS DE SALUD RIOJA

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA DE DESARROLLO DE TESIS

LA JEFE DE LA MICRORED DE BAJO NARANJILLO.

Hace constatar:

Que la Br. Patricia Lorena Gastelu Pacheco, identificado con DNI N° 45024430, de profesión Obstetra, con domicilio actual en Jr. Pedro canga # 648, distrito de Moyobamba, provincia Moyobamba , departamento de San Martín, ha desarrollado el proyecto de investigación titulado **"Desempeño laboral y su relación con el cumplimiento de los indicadores maternos neonatales de la micro red de salud de Bajo Naranjillo - Rioja 2018"**, con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo – filial Tarapoto, según consta en la solicitud presentada por el maestrante y aprobada, por el cual se autorizó la aplicación de los instrumentos de la recolección de datos – cuestionarios el 21 de junio del 2018.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Bajo Naranjillo, 13 de julio del 2018




MARIELA MARIELA LOPEZ RON.
LIC. ENFERMERIA
CEP: 54999